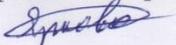
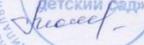


Учено мнение  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «Белоевский детский сад»  
(протокол от 25.02.2025 № 4)

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
от 28.12.2024г.

Председатель  
Выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
 /Е.С. Яркова/

Утверждено  
приказом от 25.02.2025 № 39  
Заведующий  
МАДОУ «Белоевский детский сад»  
 /Е.М. Мошева/



**Положение  
об оплате труда работников  
МАДОУ «Белоевский детский сад»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожных карт»), изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Едиными рекомендациями по

установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр, Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», Примерным положением по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования, письмом Министерства образования и науки Пермского края от 28.12.2023 года №26-36-вн 2132 «О направлении примерного положения об оплате труда» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края и за счет средств местного бюджета (далее - образовательные организации).

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается и изменяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Система оплаты труда работников образовательных организаций формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных организаций по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

установление в муниципальных организациях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права.

1.6. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы

выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.9. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статьи 130, 134 ТК РФ).

Увеличение фонда оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов).

При увеличении (индексации) должностных окладов, базовой ставки работников муниципальных образовательных организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных организаций**

2.1. Фонд оплаты труда для образовательных организаций рассчитывается исходя из стоимости муниципальной услуги, утверждаемой муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края на

соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в образовательных организациях.

2.2. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации, подлежит ежеквартальной корректировке в случае увеличения (уменьшения) объема предоставляемых образовательной организацией муниципальных услуг.

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (далее - ФОТ<sub>оо</sub>) состоит из базовой части (далее - ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (далее - ФОТ<sub>ст</sub>) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 70% ФОТ образовательной организации);

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не более 30% ФОТ образовательной организации).

Штатное расписание образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательной организации и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{д}} + \text{ФОТ}_{\text{к}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>д</sub> – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательной организации;

ФОТ<sub>к</sub> – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>осн</sub> – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации (устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год и планируется в размере не менее 60% от ФОТ<sub>б</sub> образовательной организации);

ФОТ<sub>ауп</sub> – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется самостоятельно образовательными организациями.

Должности, относимые к основным работникам, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Доля фонда оплаты труда для руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (ФОТауп, ФОТувп, ФОТпом) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп$ , где

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации составляет не более 30% от ФОТ образовательной организации;

ФОТст. ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

### **3. Оплата труда основного персонала образовательных организаций**

3.1. Основной персонал образовательных организаций – работники образовательных организаций, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности, и включает:

3.1.1. педагогических работников – непосредственно работников, осуществляющих образовательную деятельность (учебный процесс). Отнесение должностей к педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от

21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом образовательных организаций целей.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников образовательной организации.

3.3. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

#### **4. Определение размера должностных окладов специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательных организаций**

4.1. Размеры должностных окладов специалистов и служащих образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации не ниже минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размеров должностных окладов педагогических

работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня.

Размер должностных окладов

Таблица 6

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор по труду	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	<b>17 063</b>	<b>17 398</b>

Таблица 7

**Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	<b>20 075</b>
Высшая квалификационная категория	<b>21 747</b>

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня

Таблица 8

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-	Среднее профессиональное, неполное высшее образование,	Высшее образование

преподаватель, социальный педагог,	учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	
	<b>17 563</b>	<b>17 733</b>

Таблица 9

**Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации**

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	<b>20 075</b>
Высшая квалификационная категория	<b>21 747</b>

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня

Таблица 10

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Воспитатель (за исключением воспитателей, работающих в дошкольных образовательных организациях), методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель,	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	<b>17 899</b>	<b>18 067</b>

Таблица 11

**Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации**

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	<b>20 075</b>

Высшая квалификационная категория	<b>21 747</b>
-----------------------------------	---------------

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня

Таблица 12

#### Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог – библиотекарь, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист	<b>18 235</b>	<b>18 402</b>

Таблица 13

#### Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	<b>20 075</b>
Высшая квалификационная категория	<b>21 747</b>

4.2.5. В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников, поименованных в пунктах 4.2.1., 4.2.2., 4.2.3., 4.2.4. Положения, включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года.

4.3. Оплата труда работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала.

4.3.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп – заработная плата работника образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.3.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Таблица 14

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	<b>16 729</b>

4.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

а) первый квалификационный уровень

Таблица 15

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
младший воспитатель	<b>16 897</b>

б) второй квалификационный уровень

Таблица 16

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер
-------------------------	----------------------

		должностных окладов, руб.
диспетчер учреждения,	образовательного	<b>16 897</b>

4.4. Оплата труда работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала.

4.4.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп – заработная плата работника образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты характера. стимулирующего

4.4.2. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 17

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	<b>16 729</b>
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-программист	<b>16 897</b>
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший лаборант	<b>17 755</b>

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер, программист, специалист по кадрам, специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, специалист по охране труда, документовед, специалист по закупкам, менеджер	<b>21 769</b>
---	---------------------------------	--	---------------

Требования к квалификации:

Специалист - требования в соответствии с профессиональным стандартом специалиста в сфере закупок, в сфере охраны труда.

4.5. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала

Таблица 18

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, кочегар, гардеробщица, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, мойщик посуды, вахтер	<b>16 729</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	<b>16 729</b>

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	<b>16 729</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	<b>16 729</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Третий квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	<b>16 729</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф – повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	<b>16 897</b>

### **5. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования**

Штатное расписание образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательной организации и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации, исчисленного в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

5.1. Заработная плата педагогических работников состоит из:

5.1.1. заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - основной персонал), воспитателей;

5.1.2. заработной платы прочих специалистов.

5.2. Заработная плата педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, рассчитывается за фактически отработанное время исходя из нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки (нормы часов педагогической работы за ставку), величина которых определяется законодательством Российской Федерации. Заработная плата педагогических работников, начисленная за ставку заработной платы

платы, не может быть меньше минимального размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку, заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости воспитанника, стоимости воспитаннико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также мнения представительного органа работников.

5.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - ЗППп), состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПП - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 70% ФОТ образовательной организации);

СЧЗПП - стимулирующая часть, устанавливается по выплатам, определенным в разделе 9 настоящего Положения (составляет не более 30% ФОТ образовательной организации).

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПП} = (\text{Б}_0 \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Кут})),$$

где

$\text{Б}_0$  - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

$$\text{Б}_0 = (\text{Б} / \text{Чн} \times \text{Чф} \times \text{Кнг}), \text{ где}$$

$\text{Б}$  - базовая сумма, определяется организацией самостоятельно исходя из размера фонда оплаты труда, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовый оклад включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012.

$\text{Чн}$  - нормативная наполняемость группы в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» или в соответствии с проектной мощностью здания (для введенных в эксплуатацию с 2020 года);

$\text{Чф}$  - фактическая наполняемость группы;

$\text{Кнг}$  - коэффициент наполняемости группы, рассчитывается по формуле:

$$\text{Кнг} = (\text{Чн} / \text{Чф});$$

$\text{Кстаж}$  - коэффициент, учитывающий стаж работы;

$\text{Ккк}$  - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

Примечание: Кнг применяется в случае, если фактическая наполняемость группы ниже нормативной (плановой). Если численность воспитанников в группе превышает предельную (плановую), Кнг=1.

5.5. Базовая часть заработной платы подменных воспитателей, реализующих образовательную программу дошкольного образования в различных возрастных группах (группы от 1 до 3 лет, группы от 3 до 7 лет), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{БЧЗПп} = (\text{Бо} \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Кут})), \text{ где}$$

Бо - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

$$\text{Бо} = (\text{Б} / \text{Чн} \times \text{Чф} \times \text{Кнг}), \text{ где}$$

Б - базовая сумма определяется организацией самостоятельно, исходя из размера фонда оплаты труда, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовый оклад включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012;

Чн - суммарная нормативная наполняемость групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель, в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» или в соответствии с проектной мощностью здания (для введенных в эксплуатацию с 2020 года);

Чф - суммарная фактическая наполняемость групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель;

Кнг - коэффициент наполняемости групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

5.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 19

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30

Порядок определения стажа педагогической работы определен в приложении 2 к настоящему Положению.

5.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 20

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

5.8. Значение коэффициента, учитывающего условия труда, определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{ут}} = \text{SUM } K_i.$$

5.9. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются доплаты, перечень и размеры которых утверждаются локальными актами образовательной организации.

5.10. Заработная плата прочих специалистов включает в себя должностной оклад, включая доплаты и надбавки к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.11. Заработная плата прочих специалистов образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

СЧ - стимулирующая часть,

БЧс - базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад (тарифная ставка);

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством Правительства Пермского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

5.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, условия получения выплат

стимулирующего, компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.13. Определение размера должностных окладов специалистов образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования.

5.13.1. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.14. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

Размеры должностных окладов педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

5.15. Должностные оклады специалистов, работников учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в размерах, установленных пунктами 4.3. и 4.4. настоящего Положения.

## **6. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования**

6.1. Образовательные организации, реализующие программы дополнительного образования, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда самостоятельно определяют размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не более 30% общего фонда на оплату труда.

6.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.3. Размеры должностных окладов специалистов образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования, устанавливаются руководителем образовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы

6.4. Расчет заработной платы работников образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования.

6.4.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников. Заработная плата педагогических работников, начисленная за ставку заработной платы (18 часов преподавательской работы), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку, заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

6.4.2. Заработная плата работника, непосредственно осуществляющего реализацию программ дополнительного образования, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккв} + \text{Кк}) + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагога;

Стп - базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в группе (классе);

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию работника;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством

Кстим - выплаты стимулирующего характера

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТб}}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Пбу2} \times \text{Ту2} + \dots + \text{Пбуi} \times \text{Туi})}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая сумма определяется организацией самостоятельно, исходя из размера фонда оплаты труда.

Пбу1 - нормативная численность получателей услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 - нормативная численность получателей услуги во 2-й группе (классе);

Пбуi - нормативная численность получателей услуги в i-й группе (классе);

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе (классе) в соответствии с программой дополнительного образования;

Ту<sub>2</sub> - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе (классе) в соответствии с программой дополнительного образования;

Ту<sub>i</sub> - годовое количество часов по учебному плану в i-й группе (классе) в соответствии с программой дополнительного образования.

Стп рассчитывается организацией по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

6.4.3. Нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых педагогическими работниками, регламентируются локальным актом организации дополнительного образования.

6.4.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 22

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30

6.4.5. Коэффициент квалификации работников, непосредственно реализующих программу дополнительного образования, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 23

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

6.4.6. Образовательные организации, реализующие программы дополнительного образования, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда самостоятельно определяют размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не более 30% общего фонда на оплату труда.

6.4.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования, условия получения выплат стимулирующего и

компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Определение размера должностных окладов работников образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.5.1. Размеры должностных окладов специалистов образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования, устанавливаются руководителем образовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы

6.5.2. Размеры должностных окладов иных педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы дополнительного образования, устанавливается в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

6.5.3. Должностные оклады специалистов, работников учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательных организаций дополнительного образования устанавливаются в размерах, установленных пунктами 4.3. и 4.4. настоящего Положения.

## **7. Определение размера оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителя руководителя**

7.1. Оплата труда руководителей образовательных организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Определение должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

7.3. Определение должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации.

7.3.1. Должностной оклад заместителей руководителя образовательной организации устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу руководителя образовательной организации.

7.3.2. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем

образовательной организации на 10-40% ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

7.4. Руководителям образовательных организаций с учетом условий их труда администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных организаций, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным правовым актом администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Заместителям руководителей образовательных организаций с учетом условий их труда руководителями устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей образовательных организаций, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Руководителям образовательных организаций с учетом условий их труда администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

7.8. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций назначаются на основании анализа качества и эффективности работы административно-управленческого персонала.

Качество и эффективность работы определяется на основании критериев эффективности работы руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

7.9. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя образовательной организации устанавливается рост средней заработной платы работников образовательных организаций в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

7.10. Решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций принимается комиссией по

стимулированию, создаваемой Управлением образования, и утверждается нормативным актом. В состав комиссии по стимулированию входит представитель территориальной организации профсоюза.

7.11. Заместителям руководителей образовательных организаций с учетом условий их труда руководителями образовательных организаций могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных организаций устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательных организаций.

## **8. Выплаты компенсационного характера**

8.1. Работникам образовательных организаций при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

8.1.1. выплаты за совмещение профессий (должностей);

8.1.2. выплаты за расширение зон обслуживания;

8.1.3. за увеличение объема работ;

8.1.4. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.1.5. оплата сверхурочной работы;

8.1.6. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.1.7. иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и др.);

8.1.8. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

8.1.9. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

8.1.10. выплаты компенсационного характера для руководителя образовательной организации: иные дополнительные компенсационные выплаты.

8.2. Специалистам образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается доплата к должностному окладу, тарифной ставке в размере 25 % согласно перечню, установленному приложением 3 к настоящему Положению.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при

увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости (ученико) воспитаннико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

8.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

8.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

8.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям образовательных организаций устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

9.1.1. выплата за стаж непрерывной работы, **выслугу лет** согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 28

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

9.1.2. выплаты за наличие образования:

Таблица 29

№ п/п	уровень образования	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	высшее	15

9.2. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

9.2.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательной организации и личный вклад работника;

9.2.2. выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

9.2.3. иные выплаты стимулирующего характера.

9.2.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к руководству практикой, производятся выплаты по основному месту работы за фактическое количество выполненных учебных часов. Размер выплаты определяется следующим образом:

$$C = Bc / (Ч \times Kнед. \times Нгр.), \text{ где}$$

C - расчетная стоимость, человек/час (руб.);

Bc - рекомендуемая базовая сумма, определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

Ч - количество часов в неделю;

Kнед. - среднее количество недель в месяце (Kнед. - 4,345);

Нгр. - наполняемость группы.

9.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников образовательных организаций и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательной организации.

9.4. Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 9.2.1, 9.2.2. настоящего Положения, приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

В компетенцию образовательных организаций входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов.

9.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

9.6. Экономия фонда оплаты труда работников образовательной организации также может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат.

9.7. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по стимулированию, в состав которой входит представитель выборного профсоюзного органа образовательной организации.

9.8. Размер стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации, издаваемого на основании решения комиссии по стимулированию.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В пределах экономии фонда оплаты труда образовательных организаций руководителям, заместителям руководителя и работникам образовательных организаций производятся выплаты в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

в случае стихийного бедствия,

тяжелого материального положения;

смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга (супруги));

при рождении ребенка;

в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия).

10.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику образовательной организации и её конкретном размере принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 10.1. настоящего Положения.

10.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации и её конкретном размере принимает администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 10.1. настоящего Положения.

## **11. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»**

11.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательной

организации размещается на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»).

11.2. Руководитель, заместитель руководителя образовательной организации представляют информацию, указанную в пункте 11.1. настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, Управлению образования для размещения в сети «Интернет».

11.3. Указанная информация по решению администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края размещается в сети «Интернет» на официальном сайте образовательной организации.

11.4. Информация, предусмотренная пунктом 11.1. настоящего Положения, размещается администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

#### Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу**

#### **I. Должности, относимые к основным работникам**

Воспитатель (включая старшего)

Главный специалист

Инструктор по физической культуре

Инструктор по труду

Инструктор-методист (включая старшего)

Методист (включая старшего)

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог

Педагог-библиотекарь  
Педагог организатор основ безопасности и защиты Родины  
Руководитель физического воспитания  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Старший вожатый  
Старший методист  
Тренер-преподаватель (включая старшего)  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

**II. Должности, относимые к административно-управленческому  
Персоналу  
Должности руководителей**

Директор

Заведующий

**Должности заместителей руководителей образовательных организаций,  
руководителей структурных подразделений и их заместителей**

Заместитель директора

Заместитель заведующего

Заведующий структурным подразделением

Начальник структурного подразделения

Заместитель заведующего структурным подразделением

Заместитель начальника структурного подразделения

**III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному  
персоналу**

Вожатый

Диспетчер образовательного учреждения (включая старшего)

Дежурный по режиму (включая старшего)

Младший воспитатель

Помощник воспитателя

Секретарь учебной части  
Делопроизводитель  
Документовед  
Инспектор по кадрам  
Инженер  
Лаборант  
Машинистка  
Программист  
Секретарь-машинистка  
Специалист по кадрам  
Специалист по охране труда  
Специалист по закупкам  
Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией  
Техник-программист

**IV. Должности муниципальных организаций в сфере образования, относимые к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Заведующий отделом библиотеки  
Библиотекарь

Примечание: при формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу, следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций  
Кудымкарского муниципального  
округа Пермского края

**ПОРЯДОК  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, указанных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В  
КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (организации), кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению

<p>учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы</p>
<p>II</p>	<p>II</p>
<p>Образовательные учреждения (организации) высшего профессионального образования</p>	<p>Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
<p>III</p>	<p>III</p>

Высшие и средние военные образовательные учреждения (организации)	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные учреждения (организации) дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений,	Воспитатели, педагоги-организаторы,

предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно

предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.4. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 3.1. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

3.5. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.6. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.8. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

3.9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

3.10. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.11. Работникам организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций  
Кудымкарского муниципального  
округа Пермского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей специалистов образовательных организаций,**  
**расположенных в сельских населенных пунктах**

Специалистам образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается доплата 25 процентов к размеру тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню.

Директор (начальник),

Заведующий (начальник) структурным подразделением, филиалом

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам

с ограниченными возможностями здоровья

Библиотекарь

Вожатый

Воспитатель

Дежурный по режиму

Делопроизводитель

Диспетчер

Документовед  
Заведующий складом  
Заведующий структурным подразделением  
Заведующий хозяйством  
Инженер  
Инспектор по кадрам  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Инструктор-методист  
Концертмейстер  
Лаборант  
Методист  
Младший воспитатель  
Музыкальный руководитель  
Начальник структурного подразделения  
Начальник хозяйственного отдела  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-библиотекарь  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Помощник воспитателя  
Преподаватель  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Программист  
Руководитель физического воспитания  
Секретарь руководителя  
Секретарь учебной части  
Секретарь-машинистка  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией  
Специалист по закупкам

Специалист по кадрам  
Специалист по охране труда  
Старший вожатый  
Старший воспитатель  
Старший дежурный по режиму  
Старший инструктор-методист  
Старший лаборант  
Старший методист  
Старший педагог дополнительного образования  
Тренер-преподаватель (включая старшего)  
Техник  
Техник-программист  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций  
Кудымкарского муниципального  
округа Пермского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**примерных показателей для установления стимулирующих выплат**  
**работникам образовательных организаций**

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

за квалификационную категорию (первой или высшей квалификационной категории не менее 10 %);

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

реализация дополнительных проектов;

учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов;

участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;

реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;

участие в коллективных педагогических проектах;

участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью образовательной организации.

## 2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

реализация дополнительных проектов;

учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);

реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;

результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

своевременное и качественное представление отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью организации.

3. Показатели эффективности деятельности работников организаций из числа учебно-вспомогательного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью организации.

4. Показатели эффективности деятельности работников организаций из числа младшего обслуживающего персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью организации.

УТВЕРЖДЕН

постановлением

Кудымкарского

округа Пермского края

администрации

муниципального

**ПОРЯДОК**

**установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации Кудымкарского муниципального округа Пермского края**

1. Настоящий Порядок регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - МОО).

2. Заработная плата руководителя МОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяемых Учредителем.

3. Должностной оклад руководителя МОО устанавливается на календарный год в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

4. Коэффициент кратности устанавливается конкретно к каждой образовательной организации с учетом типа организации и диапазона кратности. Диапазон кратности представлен в таблицах (приложение 1 к настоящему Порядку).

5. Средняя заработная плата работников образовательной организации для установления должностного оклада руководителю определяется путем деления фонда начисленной заработной платы работников в предшествующем календарном году на среднюю численность работников списочного состава (без внешних совместителей) календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

Расчет средней заработной платы осуществляется по следующей формуле:

$$\text{СрЗП} = \text{Ф} / \text{СЧ} / 12, \text{ где}$$

СрЗП – средняя заработная плата работников образовательной организации;

Ф – Фонд начисленной заработной платы работников (без внешних совместителей) за отчетный период в предшествующем календарном году, отраженный в форме статистической отчетности «ЗП-образование»;

СЧ – Средняя численность работников, учитывается в количестве человек списочного состава (без внешних совместителей), отраженная в форме статистической отчетности «ЗП-образование».

6. К основному персоналу образовательных организаций относятся педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс, учителя и иные педагогические работники, поименованные в пункте 4.2. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

К основному персоналу организаций дополнительного образования детей относятся тренеры-преподаватели и педагоги дополнительного образования.

К основному персоналу организаций дошкольного образования относятся воспитатели и иные педагогические работники, поименованные в пункте 4.2. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

7. Индексация заработной платы руководителей образовательных организаций осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статьи 130, 134 ТК РФ).

8. Установление должностного оклада руководителю образовательной организации производится при тарификации на очередной календарный год (за исключением случаев, указанных в пункте 7 настоящего Порядка).

9. Предельный размер средней заработной платы руководителя должен составлять не более четырехкратного размера средней заработной платы работников образовательной организации.

10. Размер должностного оклада, выплат (надбавок) руководителю МОО устанавливается распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края и отражается в трудовом договоре.

11. Размеры выплат компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, устанавливаются распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края в соответствии с действующим законодательством.

12. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации в случаях, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, принимает администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя образовательной организации.

В пределах выделенных ассигнований на календарный год при уходе руководителя в ежегодный оплачиваемый отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере установленного месячного должностного оклада.

Приложение 1  
к Порядку установления  
должностного оклада руководителю  
муниципальной образовательной  
организации Кудымкарского  
муниципального округа Пермского  
края

**Кратное соотношение должностного оклада руководителя**

**образовательной организации к средней заработной плате работников  
образовательной организации**

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 50 обучающихся	1	1,10
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5	от 401 до 500 обучающихся	5	1,32
6	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8	от 801 до 1000 обучающихся	8	1,40
9	свыше 1001 обучающегося	9	1,45

**<\*>** Численность обучающихся по всем формам обучения по образовательным программам, по состоянию на 1 число календарного года, в котором устанавливается оклад руководителя.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Кудымкарского муниципального  
округа Пермского края

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальном стимулировании руководителей муниципальных  
образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа  
Пермского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного процесса и эффективности деятельности образовательных организаций, упорядочения материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций (далее – руководители муниципальных образовательных организаций), в отношении

которых осуществляет полномочия и функции учредителя от имени Кудымкарского муниципального округа Пермского края Управление образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - Управление образования).

1.2. Положение устанавливает порядок и критерии формирования выплат, направленных на материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных организаций.

1.3. Материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных организаций осуществляется в форме:

- надбавки за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг;
- премий за успешное и качественное выполнение работ.

1.4. Решение об установлении размера материального стимулирования руководителям образовательных организаций принимает постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом начальника Управления образования.

1.5. В состав Комиссии включаются специалисты Управления образования, представитель территориальной организации Профсоюза работников образования, представители руководителей муниципальных образовательных организаций. Заседания комиссии проходят в открытом режиме.

## **2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера**

### **2.1. Система выплат стимулирующего характера**

2.1.1. Система выплат стимулирующего характера включает в себя надбавку за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг. Надбавки устанавливаются 1 раз в месяц распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.1.2. Надбавка за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг (далее - надбавка за эффективность) устанавливается по результатам оценки деятельности образовательной организации за истекший месяц.

Оценка эффективности управленческой деятельности и качества оказания муниципальных услуг производится Комиссией в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом по результатам деятельности образовательной организации. Максимальный размер надбавки за эффективность устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

Выплата надбавки за эффективность по результатам предыдущего месяца осуществляется в текущем месяце в сроки выплаты заработной платы, в процентном отношении к среднемесячной заработной плате основного персонала учреждения за истекший отчетный период (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год) (без учета заработной платы внешних совместителей), установленной в

предоставляемой образовательной организацией форме федеральной статистической отчетности ФСН «ЗП-Образование».

Выплата надбавки за эффективность по результатам декабря, осуществляется в январе следующего календарного года, в процентном отношении к среднемесячной заработной плате основного персонала образовательной организации (без учета заработной платы внешних совместителей) по итогам истекшего календарного года, установленной в предоставляемой образовательной организацией форме федеральной статистической отчетности ФСН «ЗП-Образование».

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (месяц, год) выплачиваются за фактически отработанное время в календарном периоде в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам образовательной организацией за истекший месяц.

2.1.4. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

## **2.2. Порядок изменения надбавок стимулирующего характера**

2.2.1. Надбавки за эффективность могут быть снижены или отменены полностью на основании распоряжения администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.2.2. Снижение надбавки производится в следующих случаях и в следующих размерах:

- необоснованное завышение фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в отношении к среднегодовому размеру заработной платы по показателям предыдущего финансового года – 20 %;

- наличие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора, прокуратуры и других надзорных органов), не выполненных своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации – 30%;

- случаи травматизма учащихся, воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте, нарушение правил техники безопасности, приводящее к травматизму – 20%;

- обоснованные обращения (жалобы) граждан на действия (бездействие) руководителей или работников соответствующей образовательной организации – 20%;

- низкая исполнительская дисциплина (несвоевременность, недостоверность представления отчетности, информации, неисполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, или исполнение не в полном объеме) - 15%;

- увеличение количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися в соотношении текущего и предыдущего месяцев – 20%;

- неисполнение муниципального задания за предыдущий квартал – 10% за каждый показатель.

2.2.3. Отмена надбавки производится в следующих случаях:

- нарушение Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- нарушение трудового законодательства;

- нарушение бюджетного законодательства (нецелевое, неправомерное, неэффективное использование бюджетных средств, образование просроченной кредиторской, дебиторской задолженности и другие нарушения);

- нарушение законодательства Российской Федерации в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд;

- действия (бездействия), повлекшие за собой нарушение или прекращение образовательного процесса и функционирование образовательной организации;

- применение к руководителю мер дисциплинарного взыскания;

- наличие аварийных ситуаций, связанных с нарушением правил технической эксплуатации теплосилового оборудования и зданий, правил пожарной безопасности, повлекших за собой материальный ущерб имущества образовательной организации.

### **2.3. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ**

2.3.1. Единовременная премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы, высокое качество проведения отдельных мероприятий по следующим показателям:

- за качественную подготовку образовательной организации к новому учебному году – 20%;

- за устойчивые, положительные результаты обучения и воспитания (по итогам учебного года) – 10%;

- за рациональное использование бюджетных средств (по итогам календарного года) – 50%;

- за выполнение муниципального задания в полном объёме – 10%;

- за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов – 10%;

- за разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов – 30%;
- за подготовку победителей международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований – 30%;
- за подготовку победителей краевых олимпиад, конкурсов, соревнований – 20%;
- за подготовку победителей городских олимпиад, конкурсов, соревнований – 10%;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами 20%;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – 10%;
- за подготовку и проведение мероприятий в рамках реализации муниципальных программ - 20%;
- за качественное выполнение структурными подразделениями (филиалами) общеобразовательных организаций возложенных на них задач - 20%.

2.3.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, не выше одного должностного оклада одновременно. Количество премий, выплачиваемых руководителю муниципальной образовательной организации, максимальным пределом не ограничивается.

2.3.3. Премирование руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется на основании распоряжения администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 487335726471474211034024297916462361476713766840

Владелец Мошева Елена Максимовна

Действителен с 24.08.2023 по 23.08.2024